

2. Муканова А. Основные тенденции инновационного (научно-технического) развития Казахстана // Транзитная экономика. — 2006. — № 5–6. — С. 42–47.
3. Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан до 2015 г. (Утверждена Указом Президента Республики Казахстан, № 1096 от 17.05.2003 г.).

А. В. Трубин

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Научный руководитель: В. Е. Шкурко, зам. директора департамента инноваций и предпринимательства ИГУП

**Новый ракурс оценки сотрудников:
личностный подход как альтернатива
функциональному компетентностному подходу**

В основе любого развития лежат изменения. Они могут либо накапливаться и при переходе за некое критическое значение выливаться в революцию (необязательно именно в социальной сфере), а могут просто обуславливать некие постепенные преобразования. Причем изменения, происходящие в обществе, неминуемо затрагивают все его аспекты, поскольку общество, как известно, это система, а системе свойственно наличие связей между элементами, посредством которых и происходит передача «импульсов изменения». Итак, общество постоянно изменяется. То же самое касается и потребностей, в частности, в компетенциях, которые предъявляют работодатели к своим сотрудникам. Сразу оговоримся, что куда корректнее будет говорить не о требованиях, предъявляемых работодателями, а о требованиях отрасли или же даже определенной сферы деятельности. Далее сузим сферу, в рамках которой будет рассматриваться данная проблема. Речь будет идти о потребностях в компетенциях применительно к инновационной деятельности, понимая под последней не только функционирование соответствующих элементов государственной инфраструктуры

и подразделений предприятий, но и вообще инновационное направление со всем многообразием его форм.

Изменения, происходящие в обществе, в частности, в российском, не могут не отражаться на тех требованиях, которые предъявляет экономика к своим участникам. Переход от плановой экономики, становление свободного рынка, а также столь активно обсуждаемый инновационный путь, на который ориентируется современная Россия — все эти этапы развития по-разному определяют формат своих запросов к участникам экономических отношений. Идеологическая подкованность представителя страны советов, а также почти военное умение следовать четкому плану были вытеснены умением мгновенно ориентироваться в постоянно меняющейся среде, а также принимать на себя колоссальные риски предпринимателя перестроечного периода. Новый же виток развития потребовал от «кандидатов» новых умений. Важно заметить, что речь не идет сугубо о новых знаниях: во главу угла ставятся скорее умения, навыки, знания и, что самое главное, способность их применения, то есть, иначе говоря, компетенции.

Но оставим пока в стороне само содержание запроса инновационной сферы на новые компетенции, сделав акцент на подходе к оценке этих самых компетенций. Существует два основных подхода: подход компетентностный и подход личностный (или же подход оценки личностного потенциала). Первый подразумевает рассмотрение сотрудника с точки зрения возможности выполнения им вполне конкретных видов работ, то есть берет во внимание его знания, практические умения и навыки, которые позволяют работнику справиться с поставленной зачастую типовой задачей. Здесь важными являются два нюанса: во-первых, речь идет о типовых заданиях (пусть даже и довольно сложных), а во-вторых, не предусматривается развитие сотрудника в плане ином, кроме как улучшения показателей производительности выполняемых им заданий. Личностный же подход предусматривает анализ сотрудника не столько с точки зрения его знаний и практических умений, сколько с точки зрения характеристики его как личности. Разумеется, речь идет о тех качествах личности, которые позволяют сотруднику успешно достигать целей профессиональной деятельности.

Заметим, правда, что имеется в виду не полный отказ от функциональной модели, ведь есть ряд должностей, которые не предполагают

реализацию личностного потенциала вовсе, а лишь смещение акцента, в особенности при выборе кандидата на должность, предполагающую вполне определенные инновационные составляющие (какие, будет рассмотрено далее). И еще одним немаловажным замечанием является то, что рассматриваемые изменения касаются, главным образом, либо молодых сотрудников, только начинающих трудовую деятельность (в данном случае есть реальная возможность реализации личностного потенциала в долгосрочной перспективе), либо ситуации, когда включается принцип «при прочих равных условиях». То есть в случае, когда оба сотрудника обладают достаточными функциональными компетенциями для данной должности, решающим фактором при принятии итогового решения является именно оценка личностного потенциала.

Теперь перейдем к рассмотрению самого механизма формирования потребностей в компетенциях относительно инновационной сферы. Что же определяют то, какие компетенции будут востребованы в той или иной сфере? Прежде всего, потребности в компетенциях предъявляются исходя из такого наиболее общего, но крайне важного аспекта как организационные формы. Речь в данном случае идет не только, и даже не столько о тех организационно-правовых формах, которые прописаны в различных нормативно-правовых документах, а скорее о тех реалиях, в которых работнику определенной сферы приходится функционировать. Давайте же рассмотрим более детально те организационные формы, которые присущи инновационной деятельности. Прежде всего, речь идет о небольших подразделениях или же проектных командах. Но даже если принять во внимание глобальные транснациональные корпорации, то деятельность внутри таких компаний все равно организуется путем деления на подразделения, или же проектные команды. Но как это влияет на требования к необходимым компетенциям для сотрудников-участников? Напрямую. Ведь форма в данном случае в значительной мере определяет содержание. В небольшом подразделении на плечи каждого сотрудника приходится зачастую довольно разносторонние задачи и вместе с тем персональная ответственность за свою часть результата. Также при небольших организационных формах от сотрудников требуется большая самостоятельность, ведь часто готовых инструкций на все случаи жизни нет, приходится действовать, что называется, на свой

страх и риск, брать на себя инициативу. И вот здесь уже можно еще раз вспомнить про личностную модель. Ведь человек, обладающий прекрасными знаниями и навыками, но не способный брать на себя ответственность, в нестандартной ситуации может просто растеряться, запаниковать, что приведет к негативным последствиям для проекта или же организации.

Другим определяющим фактором при формировании запроса на компетенции является сама структура инновационной деятельности. Деятельность эта неразрывно связана с большой степенью риска, ведь безрисковых инноваций попросту не бывает. Также ей присуще аналитическая составляющая, потому чрезвычайно важна способность выявлять закономерности в нетиповых процессах. Кроме того, стоит отметить необходимость наличия у сотрудников способностей к командной работе, ведь команда — это основная единица, реализующая какой-либо проект. Инновационная деятельность связана с постоянными изменениями. Так, реализация проекта на начальной стадии может требовать от участников совсем иных компетенций, нежели финальные стадии проекта, и это, не говоря уже о том, что потребности самого рынка постоянно меняются. Особенно последнее касается таких динамичных областей как Hi Tech или же IT. Примером может служить работа программиста. Темпы развития IT-индустрии настолько высоки, что даже столь, казалось бы, основополагающая вещь как язык программирования за 5–10 лет уже устаревает: появляются более высокоуровневые языки или же новые фреймворки, которые необходимо осваивать, чтобы быть «в обойме». А потому, если говорить, например, о кандидатуре программиста, то немаловажным является его способность к обучению, которая напрямую не определяется его текущими функциональными компетенциями.

Рассмотрев, какие процессы определяют смещение акцента с оценки функциональных компетенций на оценку потенциала личности, логично перейти к рассмотрению конкретных требований, предъявляемых работодателями к своим потенциальным сотрудникам. Здесь, разумеется, огромную роль играет та должность, о которой идет речь, но поскольку мы условились рассматривать лишь инновационные специализации, то остановимся на них. Но прежде уточним, о каких же «вакансиях» идет речь. Главным образом, есть смысл рассматривать те специализации, которые являются неотъемлемой

частью проектных команд, занимающихся внедрением инноваций, причем речь именно о ключевых должностях данных подразделений. Приводить конкретные примеры можно довольно долго, но, к сожалению, в большинстве случаев довольно безрезультатно, ведь одинаково называемая должность в разных организациях или же даже в разных проектах одной организации может нести в себе совершенно различные функции и зоны ответственности, а потому условимся понимать под инновационным специалистом того, чья деятельность неразрывно связана с вышеозначенными аспектами инновационной детальности как таковой. От кандидатов на такие должности все чаще и чаще помимо требований к определенному уровню знаний и умений, касающихся их профессиональной сферы, требуются также и некоторые характеристики, которые напрямую к их профессиональной сфере вроде бы не относятся: это умение работать в команде, коммуникабельность, готовность брать на себя ответственность, желание и способность к обучению. Общая тенденция здесь заключается в проявлении все большего интереса к сотруднику как к личности, попытке оценить его не только как «замороженную» в развитии часть производственного механизма, а как человека обладающего скрытым потенциалом, который при должном подходе непременно раскроется и принесет в разы большую пользу компании, решившейся сделать ставку на людей, а не на «носителей функциональных компетенций».

Но раз уж мы заговорили о скрытом потенциале, то теперь логично перейти к рассмотрению возможностей развития или же выявления этого самого потенциала у потенциальных сотрудников. Здесь будет куда интересней взглянуть на какие-то конкретные возможности / мероприятия, которые бы позволяли, в частности, студентам развивать себя в личностно-профессиональном отношении. А потому приведем краткий перечень мероприятий Свердловской области, в которых заинтересованные студенты могли бы принять участие. Первым видом подобных мероприятий являются всевозможные чемпионаты по кейсам. Кейсы — это задания, содержащие в себе проблему, заимствованную из реального опыта компании или же максимально приближенную к нему. Особый интерес представляют полные кейсы, предназначенные для командной работы, по результатам которых возможно представление своих результатов перед экспертами. Наиболее значимым мероприятием этого направления является

ежегодный всероссийский чемпионат по кейсам «Changellenge Cup», проводящий первый этап в формате дистанционного решения кейсов, а последующие уже с очным присутствием. Здесь можно получить бесценный опыт решения реальных задач, а также быть замеченным одной из компаний-партнеров данного чемпионата.

Вторым направлением являются выездные школы. Это наиболее действенная форма организации как обучения, так и поиска молодых талантов. Выездные школы отличает полное погружение в процесс, что позволяет увеличивать интенсивность обучения в разы. Здесь яркими примерами могут служить выездная школа инновационных проектов «Инновационный дайвинг: глубокое погружение», проходящий на базе инновационной инфраструктуры УрФУ, а также выездная летняя школа СКБ-Контур, одной из крупнейших IT-компаний региона. В первом случае речь идет о симуляции разработки инновационного проекта, включая необходимые элементы аналитической работы и, что самое главное, отработку внутрикомандного взаимодействия. Если же говорить о школе СКБ-Контур, то здесь упор делается на освоение продвинутого программирования, а также на соответствие корпоративной культуре организации, но разумеется охватываются и более общие моменты.

Помимо двух данных направлений существует также большое множество деловых игр, проходящих в стенах различных учреждений. Примером такой игры может служить «Железный предприниматель», проходящий в Институте государственного управления и предпринимательства УрФУ. Подобные игры отличает ограниченность во времени и неглубокая проработка материала, но общее представление о командной работе и навыках работы на публике они дать могут.

Также отдельно стоит упомянуть конкурсы, которые периодически проводят различные организации. Например, конкурс от Microsoft на лучшее инновационное приложение/программу с названием «Imagine Cup». Данный конкурс сам по себе никакого обучения не предусматривает вовсе. Но чтобы в нем участвовать, а тем более победить, в обязательном порядке придется решить ряд ключевых задач, таких как поиск команды, анализ рынка, проработка идеи и, наконец, написание самого приложения. Потому участники данного конкурса получают опыт, что называется, в боевых условиях.

Важно также отметить, что все перечисленные мероприятия имеют двойственное назначение: с одной стороны, речь идет об обучении и получении каких-либо знаний и навыков, развитии себя как личности, а с другой стороны, на всех подобных мероприятиях в обязательном порядке присутствуют представители каких-либо компаний, которые заинтересованы в том, чтобы взять к себе на работу выделившихся и хорошо зарекомендовавших себя участников.

Подводя итог всему вышесказанному, отметим, что смещение акцента с рассмотрения сугубо функциональных компетенций на личность в дальнейшем будет лишь прогрессировать. Для этого есть все предпосылки, ведь данный феномен объясняется не только структурными изменениями в одной конкретно взятой сфере экономической деятельности, а общим направлением развития общества и экономики, заключающимся в уделении большего внимания человеку как личности, нежели как «винтику» в механизме производства.

Литература

1. *Мальцева И. О.* Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // *Экономический журнал ВШЭ.* — 2009. — № 2. — С. 243–278.

С. Г. Фомин

Институт экономики УрО РАН, г. Екатеринбург

Научный руководитель: А. В. Гребенкин, д. э. н., профессор

Общие положения концепции единого механизма планов в единичном машиностроении

Актуальность проблемы определена все нарастающей возможностью машинно-аппаратного комплекса для точного планирования—прогнозирования, с одной стороны, и открытостью рыночной системы, с другой стороны.